

学校编码: 10384

分类号_____ 密级 _____

学号: X2010230078

UDC _____

厦 门 大 学

硕 士 学 位 论 文

贵阳市区级政府人事综合管理系统

设计与实现

Design and Implementation of Comprehensive Personnel
Administrative System of District Levels Government in
Guiyang

罗 虎

指导教师姓名: 杨律青副教授

专 业 名 称: 软 件 工 程

论文提交日期: 2012 年 4 月

论文答辩日期: 2012 年 5 月

学位授予日期: 年 月

答辩委员会主席: _____

评 阅 人: _____

2012 年 4 月

厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为()课题(组)的研究成果,获得()课题(组)经费或实验室的资助,在()实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

（ ） 1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，
于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

（ ☒ ） 2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

摘 要

在当今这个信息时代，人事管理也已不再是过去的纸张的形式存在，而是以磁、电、光等介质为主要信息载体的文件形式，和其他产业一样，随着信息革命的开展，大量的数字化人事综合管理系统便产生了。

本系统的宗旨在于使贵阳市区级人力资源管理向规范化、标准化、便捷化迈进。将借鉴先进的人事管理理念，整合贵阳市区级人力资源信息，建立整个贵阳市区级内部干部职工信息数据库，对干部职工全方面的信息实施高效、准确的采集再对现有人力资源业务流程结合最佳操作方案进行重组、再造，实现各模块信息的逻辑关联性;提高了贵阳市区级组织人事部门的整体工作效率;辅助领导决策,增强信息资源管理能力;适应现代化信息技术的发展，合理的利用计算机、数据通信和多媒体等现代化信息技术提高工作效率和管理水平。利用先进的科学技术(主要是计算机技术)，由办公室人员与设备共同构成服务于某种目标的人机信息处理系统,其目的是尽可能充分利用现代技术资源与信息资源，在保证数据一致性、完整性的基础上，使组织人事部形成统一的管理，提高整体工作效率和工作质量，辅助决策，以取得更好的效果。

本文共分六章，第一章绪论，介绍了人事管理系统的发展概述；第二章系统关键技术介绍；第三章人事综合管理系统的需求分析；第四章人事综合管理系统的设计；第五章人事综合管理系统的实现与测试；第六章全文总结，对论文工作进行了总结，展望下一步工作。

关键字：人事管理；干部人事档案；ASP 2.0

ABSTRACT

Confronting with this information era, personnel administration has taken on various documental forms which largely conveys message by numerous medium including magnet, electricity, and ray etc rather than appearing in the form of paper. Resembling to other industry, with the development of the implementation on telecommunication revolution, a large quantity of digital personnel management system comes into being.

This system aims at promoting the normalization, standardization and convenience on district-level personnel resource management of Guiyang city. By resorting to the advanced personnel management concepts, integrating the district-level personnel resource information, waging a all-round, efficient, accurate collection in the process of establishing a database directing at the cadres and workers who live in the inner city of Guiyang, waging a efficient, the rearrangement and recombination on the current personnel resources business processes are achieved on the basis of the optimized operation program, logical relevance is set up between various modules. By means of employing computers, digital telecommunication as well as multimedia rationally, overall work efficient has been advanced in the district-level organization and personnel departments of Guiyang city, leadership decisions making is aided couple with the information resources management capacity has been enhanced which adapt to the demands of modern information technologies development. The purpose of adopting advanced scientific technologies (hereby mainly refers to the computer technologies), materializing our partial work in the diverse modernized equipments and accomplishing the benign information processing system which is constituted of clerk and equipments is to sparing no effort to make fully use of the modernized technological and informational resources. Integrated working efficiency and quality and leadership decision making will be undoubtedly better if we assure the consistence and integrity about the acquired data and realize the unfied management in the organization and

personnel departments.

This paper can be roughly divided into six parts. Chapter one, the introduction, sketches the development of personnel management system; related key techniques are introduced systematically in chapter two; the author analyzes the demands on the personnel management system in chapter three; chapter four figures out the design toward personnel management system, chapter five talks about the realization and testing on personnel management system; the entire dissertation is summarized in chapter six-the conclusion, in which the author sums up the whole research findings and outlooks the orientation for future studies.

Key words: Personnel management; Management system, ASP 2.0

目 录

第一章 绪论	1
1.1 人事管理系统概述	1
1.2 国内外人事管理系统现状分析	3
1.3 本文的主要工作	6
1.4 论文的组织结构	7
第二章 系统关键技术介绍	9
2.1 数据库技术	9
2.1.1 SQL 语言	9
2.1.2 SQL Server 2005	10
2.2 B/S 软件结构	10
2.3 ASP 2.0	11
2.4 本章小结	16
第三章 人事综合管理系统的需求分析	17
3.1 系统建设目标与业务需求	17
3.2 人事综合管理系统功能需求	17
3.2.1 人事档案管理	18
3.2.2 干部管理	19
3.2.3 工资管理	20
3.2.4 绩效管理	20
3.2.5 远教管理	21
3.2.6 短信功能	21
3.3 系统非功能需求	22
3.4 本章小结	22
第四章 人事综合管理系统的设计	24
4.1 系统设计原则	24

4.1.1 采用 B/S 体系结构.....	24
4.1.2 技术先进性和成熟性.....	24
4.1.3 标准性和开放性.....	24
4.1.4 安全性与可靠性.....	24
4.1.5 可行性与可实施性.....	25
4.1.6 可扩展性.....	25
4.2 系统的物理架构设计.....	25
4.3 系统功能模块设计.....	26
4.4 系统主要模块简介.....	27
4.4.1 人员信息管理.....	27
4.4.2 干部管理.....	29
4.4.3 工资管理.....	30
4.4.4 绩效管理.....	31
4.4.5 远教管理.....	32
4.4.6 短信功能模块.....	33
4.5 数据库设计.....	36
4.6 本章小结.....	46
第五章 人事综合管理系统的实现与测试.....	47
5.1 软件运行和开发环境.....	47
5.1.1 开发平台.....	47
5.1.2 开发语言.....	47
5.1.3 客户端环境.....	47
5.2 系统实现的主要界面.....	48
5.2.1 档案管理模块.....	48
5.2.2 人事管理模块.....	49
5.2.3 工资管理模块.....	51
5.2.4 系统管理模块.....	52
5.3 系统的主要代码.....	54
5.4 系统的测试.....	56

5.4.1 测试环境.....	56
5.4.1 测试用例及结果.....	56
5.5 本章小结.....	58
第六章 总结与展望.....	59
6.1 论文总结.....	59
6.2 展望.....	60
参考文献.....	61
致 谢.....	63

CONTENTS

Chapter 1 Introduction.....	1
1.1 Overview on Personnel Management System.....	1
1.2 Analysis on Personnel Management System Study at Home and Abroad....	3
1.3 Purpose of this paper.....	6
1.4 Main Structure of this paper.....	7
Chapter 2 Introduction on the Major Relevant Technologies.....	9
2.1 Database technology.....	9
2.1.1 SQL language.....	9
2.1.2 SQL Server 2005.....	10
2.2 B/S Software Structure.....	10
2.3 ASP 2.0.....	11
2.4 Summary on this chapter.....	16
Chapter 3 Demanding Analysis on Integrated Personnel management system.....	17
3.1 The objective of system construction.....	17
3.2 Functional Demands of Integrated Personnel Management System.....	17
3.2.1 Personal file management.....	18
3.2.2 Cadre management.....	19
3.2.3 Salary management.....	20
3.2.4 Performance management.....	20
3.2.5 Distance education management.....	21
3.2.6 Short message management.....	21
3.3 Systemic Non-functional Demanding.....	22
3.4 Summary on this chapter.....	22
Chapter 4 Design of personnel management system.....	24

4.1 System Design Principles.....	24
4.1.1 Adopting B/S architecture.....	24
4.1.2 Technologies' advancement and maturity.....	24
4.1.3 Security and reliability.....	24
4.1.4 Feasibility and implementation.....	25
4.1.5 Expansibility.....	25
4.1.6 Scalability.....	25
4.2 Systemic physical architecture design.....	25
4.3 The design of the system function modules.....	26
4.4 Introductions to the major system modules.....	27
4.4.1 Personal file management.....	27
4.4.2 Cadre management.....	29
4.4.3 Salary management module.....	30
4.4.4 Performance management.....	31
4.4.5 Distance education management.....	32
4.4.6 Short message function module.....	33
4.5 Database design.....	36
4.6 Summary on this chapter.....	46

Chapter 5 Implementation and testing of integrated personnel

management system.....	47
5.1 The running and exploring environment of software.....	47
5.1.1 Development platform.....	47
5.1.2 Development language.....	47
5.1.3 Client terminal environment.....	47
5.2 The main interface of system realization.....	48
5.2.1 File management module.....	48
5.2.2 Personnel management module.....	49
5.2.3 Salary management module.....	51

5.2.4 System management module.....	51
5.3 System's main code.....	54
5.4 System testing.....	56
5.4.1 Testing environment.....	56
5.4.2 Testing examples and major findings.....	56
5.5 Summary on this chapter.....	59
Chapter 6 Conclusion and the Future Work.....	59
6.1 Conclusion.....	59
6.2 the Future Work.....	60
Acknowledgement.....	61
References.....	63

第一章 绪论

现代信息技术的发展，在改变着我们的生活方式的同时，也改变着我们的工作方式，使传统意义上的人事管理的形式和内涵都在发生着根本性的变化。过去，一支笔和一张绘图桌可能就是进行办公的全部工具。今天，电脑、扫描仪和打印机等，已基本取代了旧的办公用具。

随着计算机和网络技术的广泛应用，如今信息管理已是一个热门话题，它已为许多企业所采用。人事管理的内容已经转变为更广泛的系统价值的追求，人事档案管理系统也成为现代企业管理中不可缺少的一部分。随着企事业单位人力资源的日益庞大、复杂程度逐渐增强，以前简单的几段文字、几张报表的人机作坊再也无法适应如今的人力资源管理工作了，取代的是运用各个领域的知识，结合计算机科学与技术开发的人力资源管理系统，科学合理地管理企事业单位人事信息及扩充的人力资源信息。为适应现代企业制度要求，在计算机辅助下准确快速地完成许多复杂的工作，大大缩短管理的时间，实现企业劳动人事档案管理的科学化和规范化，建立一套可面向企事业单位人事的信息管理系统，是十分必要的^[1]。

1.1 人事管理系统概述

1.1.1 人事管理发展概述

20 世纪初叶，一些受商业、工厂和政府部门聘用的管理人员、科学家和工程师，从提高经济效益和工作效率出发，总结和运用历史上的人事管理经验，解决劳动和劳动管理中的问题，从而使人事管理上升到了科学管理的阶段。当时的人事管理，指的是私人企业中员工的选拔和任用，初称为劳动管理，继而称为雇佣管理，后称为工业关系，20 世纪 20 年代后称为人事管理。

在中国，凡是关系到工作人员本人、工作人员相互之间、工作人员与组织之间的事务，都是人事管理的内容。具体包括工作人员的吸收录用、招聘、调配、使用、培训、交流、岗位责任制（职位分类）、考核、奖惩、任免、升降、工资、福利、统计、辞退、退职、退休、抚恤和人事研究等一系列管理工作。

由于人事管理内容的不断发展，从而出现了专门从事人事管理的部门。

人事管理是人力资源管理发展的第一阶段（有时也作为广义的“人力资源管理”的代称），是有关人事方面的计划、组织、指挥、协调、信息和控制等一系列管理工作的总称。通过科学的方法、正确的用人原则和合理的管理制度，调整人与人、人与事、人与组织的关系，谋求对工作人员的体力、心力和智力作最适当的利用与最高的发挥，并保护其合法的利益。

在当前的信息化管理浪潮下，我国的各行业不断转向信息化，现代化的高效管理模式，人事管理系统便是一种纯 B/S 模式的高效人力资源管理系统。

人事管理系统，属于 ERP 的一个部分。它单指汇集成功企业先进的人力资源管理理念、人力资源管理实践、人力资源信息化系统建设的经验，以信息技术实现对企业人力资源信息的高度集成化管理，为中国企业使用的人力资源管理解决方案。核心价值在于将人力资源工作者从繁重的日常琐碎事务中解放出来，将更多地精力用于企业的人力资源职能管理和决策，保持企业的持续高效运营。集中记录、监测和分析所有劳动力的技能和资格，提供决策分析。提高企业整体的科技含量与管理效率，加快企业的信息化建设^[2]。

该系统提供了对人事管理、调动管理、合同管理、工资管理、培训管理、绩效考核、奖惩管理、辅助功能、基础设置、综合统计等模式录入和表格界面录入。录入信息时可能会出现相同的信息，为避免重复录入，部分字段设置了辅助录入功能，只需输入几项即可完成录入功能。操作方便快捷，可大大提高工作效率。

1.1.2 发展刺激因子

发展刺激因子主要包括：

- （1）企业经营不断增长的规模和复杂性
- （2）人力投入的绝对和相对数量的快速增长，尤其在工业化国家
- （3）竞争的激烈化和全球化
- （4）改变了的劳动态度（价值观转变、新的生活方式、个性化）
- （5）知识在企业经营成功中不断增长的意义

1.2 国内外人事管理系统现状分析

中华人民共和国的人事管理,是在革命根据地的人员管理的基础上,适应社会主义革命和社会主义建设的需要逐步建立起来的。它是组织管理的一个重要组成部分,管理的对象是机关、团体、企业和事业单位的工作人员,管理体制是实行中央统一领导和分级分部门管理相结合的原则。

在国内人事管理在过去都是以纸质档案的形式来表示,案随人走是中国档案管理的一大特色。随着社会的发展、人事档案的作用正逐渐淡化,工作岗位与人事档案之间的关系密切度削弱,一方面,档案已不是众多企业考察个人能力的标准。另一方面,人才流动频率加快,越来越多的“单位人”变为“社会人”,与工资福利等息息相关的现象也渐渐走进历史。突然之间,人事档案好象不重要了,失去了作用,“废档”、“弃档”、“死档”不断增加“人档脱节”、“档案克隆”等现象也日益增多。与此同时,社会各方面面临信用危机,各行业、部门及用人单位对于个人的信用记录及以往经历无处可查,档案没有,一些单位只好由人力资源部的人通过非正常的方式和途径去了解,操作起来很麻烦,加大了用人成本。所以建立人事管理信息系统是迫切的。

目前,在国内外各大企事业单位中,人事管理系统的使用是非常广泛的。同时,有很多的软件开发商也开发了许多基于各种行业的企业人事管理学系统,其中有单机版的,也有C/S和B/S模式的。而不同的企业具有不同的人事管理制度,这就决定了不同的企业需要不同的人事管理系统。而且,企业管理信息量大、操作繁琐、传统的方式不再适应新的工作需要,开发研制适合企业的人事管理系统,使其具有整体性强、流程简单、操作方便、功能丰富和通用性强等特点,是加快企业人才管理工作办公自动化、信息资源化和建设科学化建设进程必要途径。因此建立适合企业的管理信息系统,是促进企业信息高速公路的发展,为企业的发展提供条件的重要课题。

1.2.1 国内人事管理系统

国内档案信息化建设的发展过程大致分为萌芽起步、快速推进和系统发展三个阶段。

(1) 萌芽起步阶段

档案信息化的起步以计算机技术的发展为基础,随着计算机的引入,在上

世纪 90 年代初，我国档案界开始尝试运用计算机管理档案。1988 年作为国家信息化建设重要组成部分的人事管理信息化工作开始起步，先后于 1988 年建立了人事部人事信息中心（主要承担全国人事管理信息系统的建设工作），1995 年成立了“人事部全国人事管理信息系统建设领导小组”。随着相关制度和机构的建立进入快速推进阶段。

（2）快速推进阶段

这一阶段，随着计算机技术的飞速发展和信息化建设的加快，国家和地方政府对档案信息化建设的投入有较大程度的增加，档案部门配置的信息化设备越来越多，档案信息化建设的相关法规也得到了进一步的完善，档案信息化建设进入了快速发展时期。这一时期，国家实施经济信息化战略，“三金”工程的启动加快了整个社会的信息化进程，计算机应用成了普遍工作方式。随着办公自动化、计算机辅助设计、计算机辅助制造的应用发展，电子文件的类型和数量迅速增加，如何保证数字档案的原始性、真实性、完整性和可靠性，成为档案界面临的巨大挑战。在此背景下，电子文件归档与数字档案正式提上议事日程。为了推进文档一体化管理，各级档案馆纷纷设立了电子文件中心，开创了电子文件归档与现行文件利用的新模式；同时也为电子政务公开发挥了关键的支撑作用。

同时这一阶段由于计算机的飞速发展，人事管理系统的发展速度也随着提高，快速的推进加快了系统软件的更新与开发。

（3）系统发展阶段

进入 21 世纪以后，信息网络技术的广泛应用，特别是电子政务的快速发展为档案信息化建设注入了新的活力。2002 年 11 月，国家档案局进一步发布了我国档案工作迄今为止唯一的一个专项规划《全国档案信息化建设实施纲要》（档发[2002]8 号），《纲要》对“十五”期间档案信息化建设的指导思想、目标任务做了专门部署，具体明确了档案信息化建设的基本内容和建设要求，对全国档案信息化建设产生了积极、重大的影响，成为我国档案信息化过程中里程碑式的文件。2005 年 12 月，在背景召开的全国档案局馆长会议审议通过了《档案事业发展“十一五”规划》，“国家数字档案建设与服务工程”（简称“金档工程”）作为“十一五”重大建设项目正式启动。该项目的实施为各

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库